1

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Kinerja merupakan terjemahan dari performance, yang di artikan sebagai perbuatan, pelaksaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksaan pekerjaan berdaya guna. Kinerja didefinisakan seebagai catatan mengenai outcomes yang di hasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu” (Bermadian, jhon dan joyje E.A Russel, di kutip oleh Sedamaryanti,2001;4). Sedangkan kinerja (performance) dalam arti yang sederhanan adalah prestasi kerja (Sadu Wasistiono,2002:45). Semenetara itu menurut Rue dan Byars (1981:375) Mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau “The degree of accomplishment” Hal ini menunjukan bahwa kinerja meruapakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja suatu birokasi public merupakan suatu isu yang sangat actual yang terjadi pada masa sekarang ini. Masyarakat masih memandang kinerja dari birokasi public pada saat ini belom bisa memberikan rasa kepuasan yang tinggi, sehingga menyebabkan penyelenggaraan pemerintah menjadi sorortan yang tajam, teruatam dalam aspek transparansi, akuntabiilitas, efisiensi dan efektifitas. Hal tersebut di sebabkan masyarakat mulai keritis dalam memonitor dan mengevaluasi maanfaat serta nilai yang di peroleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalakan tugas pokok dan fungsinya sulit di

2

lakukan secara obyektif dan terukur dari pelaksaaan program-program di suatu instansi pemerintah.

Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor\_faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk di ketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat di terjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksaan tugas dan fungsinya yang di bebankan kepadanya. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interprestasi keberhasilan dan kegagalan pencapain kinerja. Menurut pendapat Drucker dalam buku “mewirausakan birokasi: “Reventing Government” karya David Osborne (2000), bahwa dalam suatu organisasi perlu adanya pemisahan antara manajemen puncak dan orpasional sebaiknya di jalankan oleh staff sendiri, di mana masing-masing memiliki misi, sasaran, ruang lingkup, tindakan serta otonominya sendiri. Upaya mengarahkan, membutuhkan orang yang mampu melihat seluruh visi dan peluang serta mampu menyeimbangkan antar berbagai tuntutan yang saling bersaing untuk mendapatkan sumber daya. Hal tersebut membutuhkan personil yang bersungguh-sungguh focus pada visi, misi dan melaksanakanya dengan baik.

Penilaian kinerja pada organisasi swasta berbeda dengan organisasi public. Di organisasi swasta, tujuan utama organisasi lebih jelas yaitu menghasilkan laba sebagai Bottom line yang dapat di ukur dengan ukuran financial. Keberadaan organisasi bisnis adalah menjual barang atau jasa dalam rangka menciptakan kekayaan dan kesejahteraan bagi pemiliknya. Berbeda dengan organisasi public oleh aparatur pemerintah kepada

3

masyarakat dengan cara memberikan pelayanan public oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat (public) merupakan perwujudan dan fungsi aparatur Negara sebagai pelayan masyarakat di samping abdi Negara. Dalam ini masyarakatlah sebagai actor utama (pelaku) pembangunan, sedangkan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, sebagai membimbing serta menciptakan suasana yang menunjang kegiatan-kegiatan dari masyarakat tersebut. Pada kondisi ini aparatur Negara di tuntut untuk lebih mampu memperbaiki kinerjanya (pelayanan prima) dan di harapakan lebih mampu merumuskan konsep atau meniptakan iklim yang kondusif, sehingga sumber daya pembangunan dapat menjadi percepatan terwujudnya masyrakat yang mandiri dan sejahtera.

Kinerja pegawai menjadi kajian dalam penelitian ini karena dengan pengkuran pegai dapat di ketahui melalui berbagai indicator yang mendukung peningkatan kinerja, maka akan dapat di gunakan sebagai dadar untuk mengembangkan kinjerja pegawai. Dengan uapaya peningkatan kinerja pegawai akan memberikan doroangan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja indivindu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat di ketahaui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerra karyawan, dengan demikian, penilaian kinerja dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

4

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan kerja aparatur di Kecamatan Buah Batu masih belum berjalan dengan sesuai dengan yang di harapakan hal ini dapat di lihat dari fenomena sebagai berikut: kinerja yang kurang contohnya dalam melayani masyarakat yang ingin membuat KTP, KK, dan surat surat penting lainya hanya di layani oleh satu sampai dua orang pegawai saja, masyarakat harus mengantri sejak pagi karena jumlah pegawai yang melayani yang terbatas, kualitas sumber daya yang masih kurang, hal ini terjadi karena prinsip-prinsip tranparasi, kesetaraan, akuntabilitas, efektif dan efisien dan daya tanggap dalam pekerjaan, contohnya banyak terjadi kesalahan dalam pembuatan KTP sehingga masyarakat tidak puas dengan hasil kerja yang di lkukan pegawai kecamatan, hal ini di sebabkan masigh banyak pegawai yang masih belum bisa menguasai computer dengan baik.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah memberikan dampak perubahan terhadap sistem pemerintahan nasional. Perubahan sistem pemerintahan nasional tersebut terlihat pada asas pemerintahan. Undang-Undang tersebut memeberikan kewenangan yang sangat luas kepada pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahanya, pemerintah daerah mengembangkan tugas yang sangat besar dari seluruh aspek kinerja birokasi pemerintah pada umumnya, sehingga perlu adanya kontribusi yang nyata dari pemerintah daerah.

5

Undang-Undang 32 tahun 2004 yang sarat dengan isu strategi berupa kelembagaan, sumber daya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang terus berupa aparatur pelaksana, jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang terus berubah merupakan sebuah tantangan bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat. Undang-Undang ini di identifikasi diantaranya adalah menempatkan pemerintahan kecamatan dan kelurahan sebagai perangkat daerah otonom, yaitu daerah kabupaten dan daerah kota. Dengan kata lain, pemerintahan kecamatan menempati posisi sebagai kepanjangan tangan pemerintah daerah otonom (desentralisasi) dan bukan sebagai aparat dekonsentralasi.

Dengan pemberlakuan Undang-Undang tersebut maka terjadi suatu perubahan asas yang semula bersifat sentralisasi menjadi asas yang bersifat desentralisasi. Penyelengaaran otonomi daerah di laksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab dalam rangakan peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan dan pemerataan serta pemelihaaraan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah. Sebagai konsekuensi dari perubahan ini maka kecamatan tidak lagi menjalankan urusan-urusan pemerintah pusat yang ada di daerah. Camat tidak lagi menjadi kepala wilayah yang merupakan wakil pemerintah pusat yang menjadi penguasa tunggal di bidang pemerintahan dalam wilayah yang memimpin pemerintahan.

6

Fungsi utama pemerintah daerah menurut Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yakni sebagai pelayanan masayarakat. Berdasarkan paradigma tersebut aparat pemerintah daerah khususnya aparat pemerintahan kecamatan di tuntut untuk dapat memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Disis lain pelaksaanaan otonomi daerah pada hakekatnya adalah menedekatakan pelayanan kepada masyarakat, maka pemerintah kecamatan adalah organisasi yang paling depan berhadapan dengan masyarakat, sudah selayaknya organisasi ini mendapat perhatian lebih jauh lagi dengan cara “memberdayakan” pemerintah kecamatan.

Penjelasan undang\_undang tersebut selaras dengan tuntutatn rakyat yang menghendaki suatu penyelanggaran pemerintah yang bersih dan berwibawa serta berwawasan pelayanan kepada masayarakat. Akan tetatpi pada kenyataannya masih terdapat kantor kecamatan yang kurang memperhatikan bagaiman memeberiakan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal ini dapat di lihat pada karakter birokasi perangkat kecamatan yang sesuai dengan wilayahnya. Sejalan otonomi daerah luas, nyata dan bertanggung jawab dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah sebagai mana di sebutkan dalam penejelasan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah merupakan perwujudan pertanggung jawaban sebai konsekuenesi pemeberian hak dan kewenangan kepada daerah merupakan peningkatan pelayana dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik.

Kecamatan sebagai perangkat daerah merupakan pusat pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai mana yang tertuang dalam undang-undang No. 32 tahun

7

2004 tentang pemerintan daerah, khususnya pasal 126 ayat 2 yang berbunyi “Kecamatan di pimpin oleh camat yang dalam pelaksaanya tugasnya memeperoleh perlimpahan sebaian wewenang bupati atau walikota untuk menangani sebagai urusan otonomi daerah” amanat yang sama juga dikemukaan oleh peratauran pemerintah No. 8 Tahun 2003 tentang pedoman Organisasi perangakat daerah pada pasal 12 ayat 3 “camat menerima perimpahan sebagian kewenangan pemerintah dari bupati/walikota” peraturan pemerintah No. 19 Tentang kecamatan memeperjelas hal ini dengan menyatakan bahwa :

“Selain melaksanakan tugas umum pemerintahan, camat melaksanakan kewenangan pemerintahan yang di limpahkan oleh bupati/walikota untuk menanagai sebagian urusan otonomi daerah , meliputi aspek: perizinan, rekomndadi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelengaaran, dan kewenangan lain yang di limpahkan”

Kantor kecamatan mempunyai peran yang sangat vital dalam mendukung berhasilnya pelaksanaan pemerintahan daerah secara keseluruhan. Pembenahan dalam penyelengaaran pemerintah yang beriorentasi pada fungsi pelayanan masyarakat, hendaknya di titik beratkan pada pemerintah kecamatan. Perbaiakan dalam penyelengaaran pemerintahan kecamatan harus di lakukan, terutama bagaiamana menumbuhkan dan meningkatakn kinerja aparat kantor kecamatan seabagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang mau harus beripaya meninhkatkan kemampuasn kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah kecamatan

8

sangat beruntung pada kinerja aparatnya, sedangkan masyarakat hanya dapat menilai kinerja kantor kecamatan dari kualitas pelayanan yang di terimanya.

Sehubungan dengan jumlah aparat kantor kecamatan yang kurang memadai atau tidak sebanding dengan dengan volume/nbeban kerja yang di terima terutama dalam hal pelayanan masyarakat, maka perlu di lakukan upaya-upaya peningkatan kinerja aparat kantor kecamatan terhadap pelayanan kepada masyarakat demi tercapainya peyanan yang baik dari kantor kecamatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas peneliti kemudian merasa tertarik untuk mengkaji dan membahas lebih lanjut dengan menuangkanya ke dalam bentuk ususalan penelitian skripsi berjudul:

“**KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN BUAH BATU KOTA BANDUNG”**

* 1. **Perumusan Masalah**

Dari hasil uraian latar belakang yang sudah di jelaskan di atas maka permusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil kecamatan Buah Batu Kota Bandung?

9

* 1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini disusun untuk mengetahui bagaiamana kinerja pegawai Kecamatan Buah Batu Kota bandung, secara lebih spesifik yaitu dengan cara mendeskripsikan bagaimana kinerja pegawai kecamatan Buah Batu di lihat dari hasil kerja pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baiak kepada masyarakat. Yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif dalam penelitian ini adalah dengan mencocockan antara realita empiric dengan teori yang berlaku menggunakan metode deskriptif.

1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan Penelitian ini diantara lain :

1. Kegunaan Akademis.

Hasil penelitian ini dapat memeberiakn sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Administrasi Negara, khususnya mengeanai kinerja pegawai.

1. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan literature untuk semua yang memerlukan teori kinerja pegawai di lingkungan Jurusan ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pasundan Bandung dan memberikan sumbangan pemikiran bagi Kecamatan Buah Batu Kota Bandung

10

untuk memberikan ide-ide baru dalam meningkatakan kinerja pegawai Kecamatan buah Batu Kota Bandung.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Kinerja mempunyai kaitan erat dengan masalah produktifitas kerja karena merupakan indicator dalam menentukan bahagaimana usaha untuk mencapai tingakat produktifitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hal ini berkaitan dengan usaha mengadakan penilaian kinerja organisasi yang merupakan tolak ukur keberhasilan yang terlah di capai. Keberhasilan seseorang apabila menunjukan peningkatan maka posisi di pertahankan sedangkan bila mengalami kemunduran maka mencari jalan lain untuk di perbaiki hal-hal yang kurang baik.

Kerangka pemikiran ini di sajikan beberapa definisi-definisi yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Buah Batu Kota Bandung.

Definisi kinerja menurut **Agust W. smith (1982:393)** dalam **Sedarmayanti dengan bukunya “sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja” (2009:50)** menguraikan :

**“outout drive from processes, human or otherwise (kinerja merupakan hasil atau keluaran suatu proses)”**

Berdasarkan definisi di atas, maka selanjutnya peneliti menetapkan parameter meningkatkan kinerja pegawai menurut **Mitchell (1978:343)** dalam **Sedarmayanti**

11

dengan bukunya **“Sumber Daya mandusia dan produktifitas kerja” (2009:50)** menguraikan beberapa aspek kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja (Quality of work)
2. Ketepatan waktu (Promtness)
3. Inisiatif (Initiatifity)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (Communication)

Berdasarkan definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di perlukan proses penilaian kinerja sebagai suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang berkaitan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian di lakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah di tetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesaamaan tugas.

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaanya untuk dirinya sendiri ataupun keuntungan untuk

perusahaan. Kinerja di harapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai standar.

12

* 1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi yang di jadikan objek penelitian yaitu di kantor Kecamatan Buah Batu Kota Bandung Jln. Ciwastra No. 291 Kota bandung.

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penelitian dari bulan september 2016 sampai dengan bulan november 2017.